

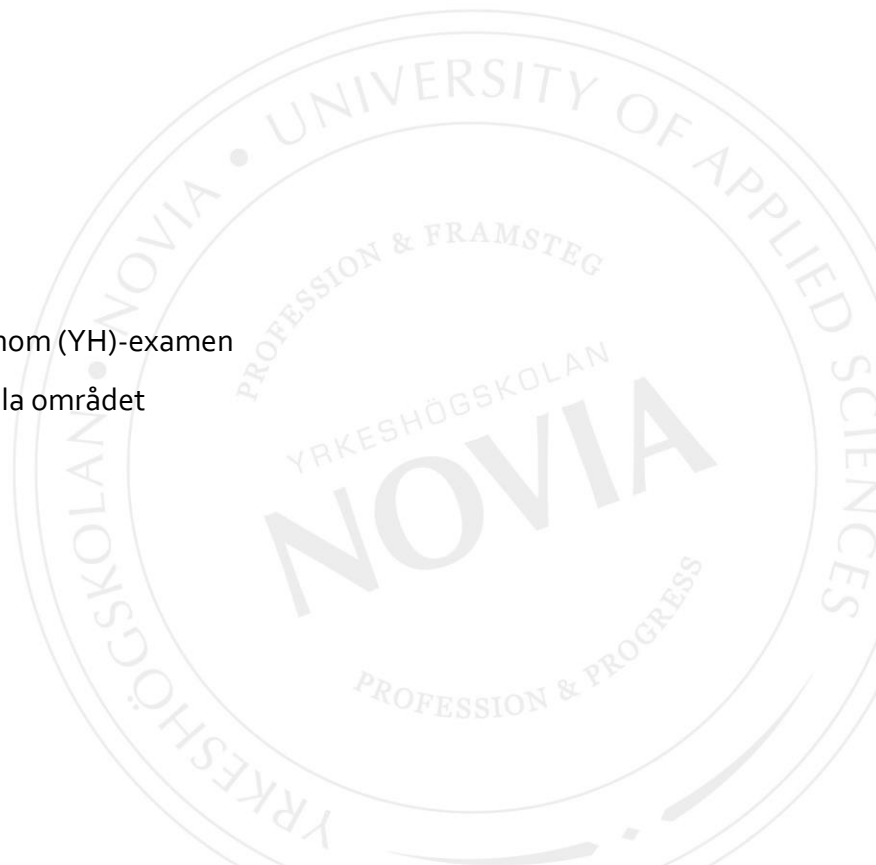
***”Först och främst att vi tycker om barn
och är där för barnens skull.”***

En kvalitativ studie om teamsamarbetets betydelsen för det
pedagogiska arbetet i småbarnspedagogiken.

Eivor Berg

Examensarbete för Socionom (YH)-examen
Utbildningen för det sociala området

Vasa 2018



EXAMENSARBETE

Författare: Eivor Berg

Utbildning och ort: Det sociala området, Vasa

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Förskolepedagogik och metodik

Handledare: Carita Blomström & Ralf Lillbacka

Titel: " Först och främst att vi tycker om barn och är där för barnens skull."

- En kvalitativ studie om teamsamarbetets betydelse för det pedagogiska arbetet i småbarnspedagogiken.

Datum: 11.3.2018

Sidantal: 36

Bilagor: 0

Abstrakt

Syftet med detta examensarbete är att undersöka det multiprofessionella teamarbetet i dagvården och teamsamarbetets betydelse för det pedagogiska arbetet i daghemmet. Vad anser teamen är viktigt för ett gott samarbete och vad är utmaningarna?

I teoridelen behandlas team i allmänhet och vad som påverkar teamets samarbete. Vad som behövs för ett gott samarbete och vad som kan vara utmanande. Teorin behandlar också teamarbete inom småbarnspedagogiken och vad som kan vara utmaningar och fördelar med teamarbete inom småbarnspedagogiken.

Undersökningen är kvalitativ och jag har använt mig av en enkät med öppna frågor. Jag har skickat enkäten till team i några daghem. Jag har i första hand vänt mig till barnträdgårdslärare och barnskötare. Respondenterna fick svara anonymt på enkäten. Undersökningen visade att samarbete i teamet behövs för den pedagogiska verksamheten. Viktigt för ett gott samarbete är en god kommunikation och ett gott bemötande. Att hantera olikamänniskorelationer och tidsbrist anses vara de största utmaningarna med att få samarbetet att fungera.

Språk: Svenska

Nyckelord: Småbarnspedagogik, teamarbete, samarbete

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Eivor Berg

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaalia, Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Esikoulu pedagogiikka ja metodiikka

Ohjaaja(t): Carita Blomström & Ralf Lillbacka

Nimike: "Ensinnäkin että pidämme lapsista ja olemme siellä lasten hyväksi."

- Laadullinen tutkimus tiimityöstä ja sen merkityksestä varhaiskasvatuksessa

Päivämäärä: 11.3.2018

Sivumäärä: 36

Liitteet: 0

Tiivistelmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää moniammatillisen tiimityön päivähoidossa ja tiimin yhteistyön merkitys pedagogiseen työhön päiväkodissa. Mikä on tiimin mielestä tärkeää hyvän yhteistyön saavuttamiseksi ja mitkä ovat haasteet.

Teoriaosassa käsitellään tiimityötä yleisesti ja mitkä tekijät vaikuttavat tiimin yhteistyöhön. Mitä tarvitaan hyvään yhteistyöhön, ja mikä voi olla haastavaa. Teoria käsittelee myös tiimityötä varhaiskasvatuksessa ja tiimityön mahdolliset haasteet ja hyödyt varhaiskasvatuksessa.

Tutkimus on laadullinen ja olen käyttänyt ainoastaan avoimia kysymyksiä. Olen lähettänyt kyselylomakkeen tiettyihin päiväkodeihin. Olen ensisijaisesti lähestynyt lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Vastaajille annettiin mahdollisuus vastata anonyymisti. Tutkimus osoitti, että yhteistyötä tarvitaan hyvän pedagogiseen työn saavuttamiseksi. Tärkeää hyvässä yhteistyössä on kommunikointi ja hyvä vastaanotto. Eri ihmissuhteiden ja ajan puutteen hallintaa pidetään yhteistyön suurimpana haasteena.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Varhaiskasvatus, tiimityö, yhteistyö

BACHELOR'S THESIS

Author: Eivor Berg

Degree Programme: Social welfare, Vaasa

Specialization: Pre-School pedagogy and methodology

Supervisor(s): Carita Blomström & Ralf Lillbacka

Title: "First of all, that we like children and are there for the children's sake."

- A qualitative survey of teamwork and its importance for the educational work in childcare education.

Date: 11.3.2018 Number of pages: 36

Appendices: 0

Abstract

The purpose of this thesis is to examine the multiprofessional teamwork in day care and the importance of teamwork for the educational work in the day care center. What does the team think is important for good cooperation and what are the challenges.

In the theoretical discussion, teamwork is treated in general and what affects the team's cooperation. What is needed for good cooperation and what can be challenging. Theory also deals with team work in the field of childcare pedagogy and what can be challenges and benefits of teamwork in the field of childcare pedagogy.

The survey is qualitative, and I have used a questionnaire with open questions. I have sent the questionnaire to teams in some day care centers. I have primarily turned to kindergarten teachers and nurses. Respondents were given the opportunity to respond anonymously. The survey showed that cooperation in the team is needed for the pedagogic activity. Important for good cooperation is good communication and good dealings. Managing various human relations and time shortages is considered the biggest challenge for cooperation to work.

Language: Swedish

Key words: childcare pedagogy, teamwork, cooperation

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Syfte	2
3	Team.....	2
3.1	Faktorer som påverkar teamets sätt att fungera	4
3.1.1	Gruppstorlek	4
3.1.2	Mål och målsättning.....	5
3.1.3	Teamroller.....	5
3.1.4	Regler och normer.....	6
3.2	Samarbete i team.....	7
3.2.1	Teamsammanhållning	8
3.2.2	Kommunikation.....	9
3.3	Konflikt i team	10
4	Småbarnspedagogik.....	12
4.1	Verksamhetskulturrkultur inom småbarnspedagogiken.....	13
5	Teamarbete i småbarnspedagogiken	14
5.1	Mångprofessionella team	15
5.2	Teampalaver.....	16
5.2.1	Teamets utvärdering och feedback	17
5.3	Lärande team	18
6	Teoretisk sammanfattning	19
7	Undersökningens genomförande.....	20
7.1	Kvalitativ metod.....	20
7.2	Val av respondenter	21
7.3	Datainsamling och sekretess	21
8	Resultatreddovisning	22
8.1	Yrkesbeteckning, arbetsår och tid i nuvarande team.....	23
8.2	Viktigt för ett fungerande samarbete och utmaningar i samarbetet.....	24
8.3	Roller och arbetsfördelning	26
8.4	Viktigt att samarbeta kring.....	26
8.5	Tid till reflektion, utvärdering.....	27
8.6	Att bli hörd, få feedback.....	28
8.7	Lära av varandra.....	30
9	Sammanfattning och kritisk granskning	31
10	Källförteckning.....	34

1 Inledning

Samarbetsförmåga, och att kunna arbeta i team är en viktig egenskap för den som skall arbeta inom småbarnspedagogiken. Det pedagogiska arbetet och det fostrande arbetet sker i samarbete i ett multiprofessionellt team. Teamen inom småbarnspedagogiken består endera av två barnträdgårdslärare och en barnskötare eller två barnträdgårdslärare och en barnskötare. I gruppen kan också finnas assistenter om behov finns.

Jag har valt att undersöka detta ämne för att jag tycker att det finns ett behov av att lyfta upp samarbetets betydelse för en bra pedagogik och fostran i daghemmet. Jag har själv arbetat många år inom småbarnspedagogiken och har då arbetat i många olika team. Vissa team har samarbetet fungerat problemfritt men i andra team har det varit mera utmanande.

I och med att det har kommit en ny läroplan för småbarnspedagogiken hösten 2017, skall alla team inom dagvården utvärdera sin verksamhet och sina metoder för att se den pedagogiska vinkeln i arbetet. Allt man gör med barnen inom dagvården bör ha en pedagogisk grund. Samarbetet i teamen blir nu ännu viktigare när teamet skall utvärdera och komma fram till gemensam syn på sitt arbete och gemensamma metoder för att utföra den pedagogiska verksamheten.

Jag vill i det här arbetet undersöka vad personalen som arbetar i termen anser att är det mest grundläggande för att samarbetet i teamen skall fungera på bästa sätt. Jag vill också undersöka vad teamen tycker att det är viktigt att samarbeta kring och hur rollerna i teamet är fördelade.

2 Syfte

Syftet med mitt lärdomsprov är att undersöka det multiprofessionella teamets samarbete inom småbarnspedagogiken, och dess betydelse för det pedagogiska arbetet i barngruppen.

Mina frågeställningar är:

- Vad anser personalen i daghemmen är teamarbetets fördelar och utmaningar?
- Hur viktigt är teamets samarbete för ett bra pedagogiskt arbete?
- Vad i den pedagogiska verksamheten är det viktigt att kunna samarbeta kring?

Det yttersta ansvaret för det pedagogiska arbetet ligger hos föreståndaren i daghemmet, men jag väljer att koncentrera mig på det teamet som direkt arbetar pedagogiskt med barnen i barngruppen. Det betyder, i det här fallet barnträdgårdslärare och barnskötare. Det kan också vara saker som händer utanför teamet som påverkar samarbetet i teamet men här har jag valt att fundera på samarbetet runt den pedagogiska verksamheten.

3 Team

Jag har valt att dela upp min teoridel i två delar. Den första delen behandlar team i allmänhet och vad som främjar, och vad som kan vara utmanande för samarbetet i team. I den andra delen som börjar med kapitlet småbarnspedagogik, fokuserar jag på teamsamarbete inom småbarnspedagogiken och vad som är viktigt för ett fungerande samarbete inom småbarnspedagogiken.

Det pratas om team, grupper och arbetslag utan att definiera vad man menar med de olika uttrycken. Vem som helst kan samarbeta, men i ett team samarbetar man för att man har ansvar för att tillsammans sköta en helhet. Teamet är en grupp människor som i en relativt permanent grupp genom samarbete skall utföra en arbetsuppgift för att uppnå ett överenskommet mål. (Spiik 2017, kapitel 3)

Ett team är en grupp människor som arbetar tillsammans för att uppnå ett gemensamt mål. Det kan vara utformade på olika sätt, tex. en projektgrupp, ett arbetslag eller personer som

jobbar på samma avdelning. Ett positivt samarbetsklimat, öppenhet och respekt mellan teamarbetarna är en förutsättning för att ett team skall fungera. Andra viktiga delar för ett fungerande teamarbete är, en arbetsledning som förstår att det finns ett samband mellan arbetsglädje och effektivitet (Myrgård 2006, 85–86).

Arbetet och arbetsteamet är lika viktigt för den vuxna arbetstagarens utveckling som barndomsmiljön är för barnet då det gäller psykisk hälsa och personlighet. Mycket händer i samspelet mellan arbetskamrater i ett team. (Nilsson 2008, 14,21). Teamet kan vara ett stöd och hjälp i den egna utvecklingen, men det kan också vara konflikter, förtal och mobbning. Hur teamet fungerar kan vara en stor orsak till om du trivs eller inte på jobbet. (Lätt 2015, 138).

Före en medlem binder sig till en grupp s uppgifter och mål, gör hen en värdering av gruppens mål och vad det betyder för hen personligen. Då medlemmarna träffas första gången är de ännu inte ett team. De har ännu inte bundit vänskapsband eller har former för kommunikation och arbetssätt.

Teamet tar form först när följande faktorer har genomgåts.

- Teamets arbetsmetoder har konstaterats vara effektiva
- Meningsskiljaktigheter om målsättning, arbetsmetoder och roller har minskat
- Gruppmedlemmarnas samspel och relationer har blivit tydliga
- Arbetsmodeller som gör att varje medlem känner att hen kan bidra med sin egen insats.
- Varje medlem har blivit en respekterad del av teamet
- Teammedlemmarna litar på varandra

Alla som går in i ett nytt team frågar sig om dom kommer att bli accepterade, omtyckta och lyssnade till. Om medlemmarna får positiv respons på sina frågor från början kommer de att känna att de kan binda sig till teamet och göra en god insats samtidigt som de känner stolthet att tillhöra teamet. (Juuti 2006, 147–148)

Det finns olika typer av team, men jag kommer här att gå närmare in på mångprofessionella team som är den typen av team som generellt förekommer inom småbarnspedagogiken. Enligt Isoherranen (2005, 14–15) är mångprofessionellt samarbete ett arbete där gruppens medlemmar har ett gemensamt mål eller ett beslut som måste tas eller gruppen söker nya synvinklar genom gemensam diskussion. Det mångprofessionella i detta samarbete är att,

det tillför gruppen ett brett spektrum av olika perspektiv på kunskaper och färdigheter. I det mångprofessionella samarbetet inom social och hälsovården är klienten den centrala, och de professionella arbetar tillsammans för att beakta klientens helhet. Det mångprofessionella samarbetet är ett bredare begrepp än mångprofessionella team, men det är i teamen detta samarbete i allmänhet görs.

Jag kommer senare i arbetet gå mera in på mångprofessionella team inom småbarnspedagogiken.

3.1 Faktorer som påverkar teamets sätt att fungera

I det här kapitlet skall jag redogöra för vad teorin säger om vad som är viktiga faktorer som gör att teamet kan prestera och att teamet fungerar på bästa sätt.

3.1.1 Gruppstorlek

En grupp består av ett antal människor, två är ett par och det behövs minst tre för att det skall kunna vara en grupp. I en grupp med mindre antal personer finns det mindre möjligheter till olika relationer mellan medlemmarna. I en grupp med tre personer finns det chanser till fyra olika relationskombinationer, tre parrelationer och en relation mellan alla medlemmar. Antalet möjliga relationer stiger snabbt då det blir flera medlemmar i gruppen. (Nilsson 2008, 36).

Enligt Nilsson (2008, 36) anser att medlemmarna i en större grupp inte har samma samhörighet med gruppen som i en mindre grupp och de känner inte lika starkt ansvar för vad som händer i gruppen. Det är också lättare att vara anonym i en större grupp. Konsekvenserna av att vara borta är inte lika stor i en stor grupp som i en liten.

Enligt Heikkilä (2002, 32–33) har forskning visat att små team har bättre samarbete än stora team, det har också konstaterats att små team är effektivare än stora team. Även Wheelan (2017, 170) är inne på samma linje. Hon tillägger ännu, att i mindre team har varje medlem möjlighet att göra sin röst hörd och delta aktivt i diskussioner och beslutsfattande. Små team har bättre möjligheter till effektiv och skapande kommunikation.

3.1.2 Mål och målsättning

För att ett team skall fungera måste det finnas ett klart mål och alla i teamet måste vara medvetna om vad målet för arbetet i teamet är. Även fast alla medlemmar är medvetna om vad målet är kan teammedlemmarna ha olika åsikt om hur målet skall uppnås. För att undvika detta är det viktigt att i teamet diskutera gruppens mål och vilken betydelse det har för gruppmedlemmarna. Om inte alla i teamet har klart för sig vad målsättningen är det lönlöst att försöka uppnå målet. (Wheelan 2017, 62).

Genom att det finns en målsättning för arbetet i teamet ger det teamet en inriktning och en stabilitet. Om teamet har ett uttalat mål ger det medlemmarna möjlighet att skapa ordning och att kunna organisera sitt arbete. När målsättningen i ett team är oklar och teamet inte vet om deras arbete är till nytta leder det ofta till missmod och tvivel och detta i sin tur kan leda till missnöje och konflikt. (Nilsson 2008, 46–47).

Då teamet har ett gemensamt mål måste gruppen anpassa sig efter målet, det gör att medlemmarna i teamet måste lära känna varandra för att skapa ett för teamet passande mönster för tankar och beteende. I den här processen uppstår en gruppidentitet en så kallad ”vi” anda. Medlemmarna i teamet antar ett gemensamt sätt att prata och bete sig. Medlemmarna riktar mer in sig på varandra och uppmärksammar andras åsikter och handlingssätt före man utför en uppgift. (Nilsson 2008, 47). Med hjälp av gruppidentiteten kan medlemmarna hjälpa varandra att tänka klarare och våga mer, kombinera och utveckla varandras idéer och stötta varandra att tänka i nya banor. Om medlemmarna i gruppen tror på gruppen och målsättningen för gruppen blir de mer samarbetsvilliga. Medlemmarna blir bättre på att lyssna, ge och ta kritik och medlemmarna bryr sig mer om varandra. (Myrgård 2002, 58–59)

3.1.3 Teamroller

Det är lättare att delta i det sociala samspelet om vi har roller att luta oss mot. Det ger oss en viss förutsägbarhet som underlättar samarbete och umgänge. (Axelson&Thylefors 2005, 83) Teamroller innebär att det finns regler som gör att alla eller delar av gruppmedlemmarna uppvisar ett likartat beteende och har regelmässighet i åsikter och handlande. Eftersom en roll är ett beteende som upprepar sig gör det att övriga teammedlemmar är medvetna om

rollen och vad de kan förvänta sig i olika situationer. Att ha teamroller är ett sätt att göra teamets process förutsägbar och trygg. (Nilsson 2008, 73).

Det finns olika begrepp då man pratar om teamroller, arbetsroll och teamroll. Med arbetsroll menas de krav på kunskap och färdigheter arbetstagaren behöver för att kunna utföra arbetet. Det är frågan om en för professionen speciellt utbildad person, vars kunnande utgör en grund för vilken arbetsroll hen får i teamet. Teamrollen däremot är arbetstagarens personlighet och uppförande, och hur hen med sin egen personliga stil stöder teamets mål och hur hen samverkar med teamets andra medlemmar. (Heikkilä 2002, 62).

När gruppmedlemmarnas arbetsroller skall bestämmas gäller det att tänka på vissa saker enligt Wheelan (2017, 63–64)

- Varje teammedlem måste vara medveten om vilken roll hen blir tilldelad. Det måste finnas tydliga förväntningar på uppgiftens utförande och på vilket sätt uppgiften skall göras.
- Det måste finnas förutsättningar för att teammedlemmen skall kunna utföra uppgiften, tillräcklig kunskap och förmåga.
- Varje medlem måste vara nöjd och acceptera den roll hen blivit tilldelad.

Många gånger är det formell kompetens, utbildning eller gammal vana som avgör vem som utför vilka uppgifter i ett team. Genom att frångå detta system kunde arbetet göras mer stimulerande och öka förståelsen för andras arbetsuppgifter i teamet. Många kan känna motstånd inför detta. Det finns de som identifierar sig så starkt med sin arbetsuppgift att de tror att det inte finns någon annan som kan utföra uppgiften lika bra eller bättre. Sen finns det de som inte vågar ta sig an någon annan uppgift än den de är vana vid av rädsla att misslyckas. Därför borde arbetet och ansvarsbördan utvärderas och omprövas med jämna mellanrum. (Myrgård 2002, 90–91)

3.1.4 Regler och normer

Ett team behöver regler för att göra ett effektivt jobb. Planlöst arbete kan t.o.m. vara tyngre än fysiskt tungt arbete som görs metodiskt. Planmässigt arbete ger arbetaren en känsla av att lyckas och uppehåller arbetsmotivationen. Vid planlöst arbete riskerar arbetaren att glömma

arbetsuppgifter, göra fel och känna skuld. I ett fungerande team håller man överenskommelser och alla ansvarar för sin insats. (Spiik 2017, kapitel 5.1)

Normer är regler som bestämmer vad som är tillåtet och inte tillåtet beteende i en grupp. Normerna går från exakta uttalade normer till diffusa outtalade normer. De outtalade normerna lär man sig i gruppen genom att observera hur andra gör. Gruppens normer ger den enskilde medlemmen en fingervisning hur hen skall tolka och fungera i gruppen för att bli godkänd som en fullvärdig medlem. Ur gruppens synvinkel ger normerna anvisningar för hur man skall fungera tillsammans i gruppen för att nå gruppens mål. Det sociala trycket både inne i gruppen och utanför kontrollerar att normerna följs. Gruppen visar oftast ogillande om normerna inte följs. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 91–92).

3.2 Samarbete i team

Förmågan att kunna samarbeta har räknats som ett viktigt inslag i mänsklighetens utveckling. Genom att tillsammans lösa problem har man kunnat skydda sig från både yttre och inre fiender. Förr var kanske målet för samarbetet lättare att definiera, tex. ett farligt djur eller en djup fors. Nu i vår långt utvecklade värld kan målet för samarbetet vara svårare att se. (Isoherranen 2005, 13).

Teamet har ett samarbetsinriktat arbetssätt om medlemmarna bara når sina egna mål genom att de andra medlemmarna också når sina mål. Teamet har då en interaktion som främjar ett stödjande och accepterande arbetsklimat. Medlemmarna vill dela med sig av sina kunskaper och de ser sina kolleger som tillgångar.

Det här betyder att motivationen kommer inifrån och medlemmarna vill arbeta med och för gruppen. (Nilsson 2008, 57).

Det är inte alla gånger lätt att få samarbetet att fungera i ett team. En analys av vad ett kvalitativt bra samarbete kräver visar att viktigt var gemensamt mål, förtroende, ansvar, delaktighet, tillit, trygghet, lojalitet och ett konsekvent ledarskap. Annat som anses viktigt är öppen kommunikation, bra arbetsfördelning och att problem hanteras förebyggande. (Nilsson 2008, 57).

För att kunna samarbeta måste vi förstå och acceptera att alla är olika, och styrda av olika krav, egna och andras, och har olika mål i livet. Vi måste inse att alla inte har samma åsikt

eller delar samma värderingar. I teamet styrs våra mål av styrdokument och teamet har sina gemensamma värderingar som inom vars gränser vi måste hållas. I arbetet kan vi inte följa våra egna övertygelser och värderingar utan där måste vi följa teamets uppgjorda gränser. (Wahlström 2004, 66–67).

3.2.1 Teamsammanhållning

Med teamsammanhållning menas alla de krafter, både positiva och negativa, som håller teamet tillsammans. I ett sammansvetsat team uppskattar och respekterar medlemmarna varandra. Ett sammansvetsat team erbjuder mycket social tillfredsställelse för teammedlemmarna. Teamets sammanhållning bygger på medlemmarnas inbördes kommunikation, öppenhet, förtroende och respekt. (Juuti 2006, 125–126).

Juuti (2006, 126–127) fortsätter med att påpeka att människor som arbetar nära ihop troligen kommer att bilda vänskapsrelationer till varandra. Dessa vänskapsrelationen bildar i sin tur informella arbetsgrupper som stöder det egentliga arbetet. Dessa informella arbetsgrupper kan vara en källa till kraft för medlemmarna och det gynnar sammanhållningen i teamet. Att medlemmarna i teamet har samma intressen och egenskaper är också en faktor som gör teamet mer sammansvetsat. Om medlemmarna har samma bakgrund och samma intressen är det mera troligt att de har samma syn på saker och har lättare komma överens i diskussioner.

Teamets storlek påverkar också sammanhållningen, ju mindre team desto bättre möjligheter till god kommunikation mellan medlemmarna. Människan trivs i sådana sociala situationer där de kan vara i nära samspel med teamets alla medlemmar. Då teamet växer försvåras möjligheten till samspel med alla medlemmar och det kan bildas smågrupper eller ”klickar” inom teamet. Sammanhållningen är också bättre i ett team som verkat tillsammans länge. Människor som arbetat tillsammans länge har oftast bildat gemensamma värderingar och normer som bidrar till teamets sammanhållning. Då det kommer nya medlemmar till teamet uppstår det obalans och maktkamper och detta påverkar sammanhållningen. (Juuti 2006, 126–127).

I ett team är det viktigt att alla tar ansvar för teamets sammanhållning. Medlemmarna kan med sitt eget agerande påverka klimatet i teamet, det man sår får man skörda. Vi får inte välja våra arbetskamrater men man kan lära sig att samarbeta med alla. En bra

sammanhållning kommer inte automatiskt utan medlemmarna måste värna om teamsammanhållningen och teamets ”vi”- anda. (Spiik, 2004, 160)

Enligt Wheelan (2017, 89) ökar sammanhållningen i teamet då medlemmarna på ett lämpligt sätt kan lösa konflikter som uppstår. Detta minskar medlemmarnas rädsla för att bli avvisade och det ökar tilliten i gruppen, det uppstår en sammanhållande kraft. Konflikter och konfliktlösning kan ha en positiv effekt på teamets sammanhållning. Då medlemmarna känner att de kan vara sig själva och de har rätt att uttrycka sin åsikt, även en avvikande åsikt, utan att bli avvisade eller straffade ökar teamets sammanhållning och tillit. Konflikter kan också ge teamet energi och klargöra teamets värden, mål och strukturer.

Teamets sammanhållning kan också få en negativ effekt. Ett team med stark sammanhållning kan börja tänka på samma sätt, så kallat grupp tänkande, om detta tankesätt inte motsvarar arbetets krav uppstår problem. Ett sammansvetsat team kan också genom att ha starka gemensamma värderingar och åsikter och på det viset hämma individens möjlighet till kreativitet och förändring. I teamet med stark sammanhållning kan det förekomma motstånd mot förändring oftare än i team med svagare sammanhållning. (Juuti 2006, 130).

3.2.2 Kommunikation

Kommunikation är grunden till samverkan mellan människor, det går ut på att man meddelar eller delar med sig av något. Kommunikation kommer från det latinska ordet *communicare*, som betyder att något är eller skall bli gemensamt. Kommunikation sker inte bara genom det talade språket eller text utan det är ett samspel mellan språk och tal, gester och ögonkontakt, avstånd och tystnad. (Nilsson 2008, 127).

Då man arbetar självständigt har man alltid möjlighet att dra sig undan och inte behöva kommunicera med någon om man känner för det. I teamet är medlemmarna alltid i focus och att dra sig undan är omöjligt. Ett team kan göra ett utmärkt arbete med bra resultat då arbetsklimatet på arbetsplatsen och i teamet är öppet. Öppenhet i teamet består av dels medlemmarnas egna åsikter och ståndpunkter men också förmågan att lyssna på andras åsikter och ståndpunkter. För att få ett fungerande öppet team bör detta betonas och det kräver alla medlemmar engagemang. (Skyttä 2005, 121, 132).

Det finns en stor skillnad i kommunikationen mellan två personer och kommunikationen i ett team med flera personer. I ett team med flera medlemmar måste man ta hänsyn till teamets

dynamik, relationer, historia och vilket mål teamet har. Som medlem av ett team är jag bara en i gruppen och mina behov och motiv måste till en del underställas gruppen. I ett team finns det färre möjligheter att få prata själv, det finns fler samtalsämnen och fler personer att lyssna på. I ett samtal i teamet är det mycket som händer samtidigt, som inte händer i ett samtal mellan två personer. Många pratar, avbryter, skämtar och visar känslor. Ibland stöder man varandra och ibland går man emot varandra. (Nilsson 2008, 127).

Genom att ha en rak och planerad internkommunikation i teamet och på arbetsplatsen ger det arbetarna en klar bild av verksamheten och gemensamma värderingar. Detta stärker inte bara teamets sammanhållning, utan hela arbetsplatsens sammanhållning. Det är därför av största vikt att fundera kring vilka kommunikationsmetoder som passar just för den arbetsplatsen och teamet. Det kan gälla enkelriktad information eller ömsesidig kommunikation, mötens syfte, förekomst och innehåll. Ett team med bristfälliga kommunikationsmetoder drabbas ofta av spänningar som kan leda till otrygghet och osäkerhet. Genom att ha en god och tydlig kommunikation förebygger man missförstånd. (Axelson & Thylefors 2005, 134).

3.3 Konflikt i team

Ordet konflikt kommer från latinets *conflictus* och betyder tvist, motsättning eller sammanstötning. Det finns många olika definitioner på konflikt men en neutral definition på konflikt är att det förekommer motstridiga intressen eller behov och de andra utgör ett hinder för att nå dessa intressen och behov. Det här är den definition som är vanligast inom forskning. (Axelson & Thylefors 2013, 18–19).

Bara ordet konflikt kan väcka mycket känslor. Oftast när man associerar till ordet konflikt kommer först många negativa saker som gräl, mobbning och våld men det kan också vara positiva saker som utveckling, energi och förståelse. Ofta finns det ingen förståelse för att konflikter är en del av vår vardag. Det är en del av vår gemenskap med andra människor och det kan vara både gott och ont. Konflikter kan ha betydelse för vår utveckling, förändring och vårt lärande både i samhället och i det privata. (Hakvoort&Friberg 2015, 57).

Det finns vissa behov som är lika för alla oberoende av ålder och situation. Dessa behov kan ha individuella skillnader i hur starkt de framkommer, men de är vanligt förekommande i konflikter såväl hos barn, ungdomar som hos vuxna. Dessa behov är enligt Hakvoort&Friberg (2015, 58–59).

- Att kunna känna förtroende för andra, att bli respekterad och ha självrespekt
- Känna att det finns rättvisa och att man har frihet att bestämma över sitt eget liv
- Bli sedd och bekräftad och känna sig värdefull som person
- Möjlighet att få motivation, utvecklas och att det man gör är meningsfullt
- Känna gemenskap och trygghet
- Skydda andra från skada
- Ha en rimlig arbetsbörda och att arbetsuppgifterna kan utföras problemfritt

Genom att känna till behoven kan man lättare ta reda på rädslorna som ligger bakom mitt och andras beteende i konflikten. Det gäller att bli medveten om vad som ligger bakom den egna irritationer och förstå den andras motiv. (Hakvoort&Friberg 2015, 58–59).

Konflikter på grupp eller relationsnivå är just det som namnet säger, konflikt mellan individer. Dessa konflikter kan uttrycka sig på olika sätt beroende på vad som är orsaken bakom, tolkningen av det som händer eller vilken form oenigheterna tar.

Orsakerna till dessa konflikter kan vara många. Här kommer exempel på några typer av grupp eller relationskonflikter enligt Axelson &Thylefors (2013, 21).

- Kommunikationskonflikter, dessa konflikter beror på missförstånd som t.ex. brist på information, språksvårigheter och oklarheter.
- Sakkonflikter, t.ex. hur arbetet skall utföras, vilka är reglerna eller problemdefinitioner.
- Rollkonflikter, t.ex. lojalitet mot varandra, förväntningar som inte uppfylls eller arbetsfördelning.
- Intressekonflikter, t.ex. målen är motstridiga, ser bara till sina egna behov eller skillnader i lönesättning.

- Värde och värderingskonflikter, t.ex. etiska och moraliska dilemman, människosyn kontra kunskapssyn eller dåligt definierade mål.

Då en konflikt skall lösas skall inte alltid vikten läggas på hur en konflikt skall tas bort utan man borde istället se på hur den skall hanteras så det kommer något positivt ur den. Sköter man konflikten rätt kan det ha en positiv inverkan på organisationen genom framgång, konkurrenskraft och kreativitet. Konflikterna blir ett hot mot organisationen då de hanteras dåligt eller inte alls. Dåligt hanterade konflikter är ett hot mot arbetsmiljön och effektiviteten. (Axelson & Thylefors 2013, 131–132).

4 Småbarnspedagogik

Staten lägger ramar för småbarnspedagogiken genom lagar och bestämmelser. På kommunalnivå måste dessa lagar beaktas då tjänster inom småbarnspedagogiken arrangeras. De enskilda daghemmen måste ta hänsyn till både statens lagar och bestämmelser och kommunens bestämmelser och gemensamma linje för småbarnspedagogiken. Allt detta utgör ramen för teamets och den enskilde teammedlemmens arbete. (Mikkola & Nivalainen 2010, 12).

Lärandet i dagvården hade före 1960-talet långt följt den behavioristiska modellen som förespråkar modellinläring och att man uppnår bestämda mål. Den enskilda individens känslor och intresse togs inte i beaktande. Barnens delaktighet, observationer av barnen eller det enskilda barnets behov var av mindre betydelse. Efter 1960-talet började tanken på lärande förändras efter att det började göras forskning på människors lärande. Samtidigt kom man till insikt att barndomen inte är en träningsperiod för vuxenlivet utan barndomen är en unik och viktig period i människans liv. (Mikkola & Nivalainen 2010, 12).

Enligt lagen om småbarnspedagogik (36/1973, 1§) är småbarnspedagogiken i Finland en planmässig och målinriktad helhet, som ordnas av kommun, samkommun eller annan serviceproducent. I småbarnspedagogiken skall det ingå vård, fostran och undervisning av barn. Betoningen i arbetet inom småbarnspedagogiken skall ligga på det pedagogiska. Målet för småbarnspedagogiken är att stöda barnens utveckling, uppväxt, lärande och främja barnens välbefinnande. Småbarnspedagogik kan ordnas i daghem, enskilda hem eller andra ställen som reserverats för detta ändamål.

I grunderna för planen för småbarnspedagogik (2016,21) är det en bestämd värdegrund, och synen på barnet och lärandet som är grunden för pedagogiken. Pedagogiken är planerad och målmedveten verksamhet som utförs av professionell yrkesutbildad personal. För att kunna säkerställa en pedagogisk inriktning inom småbarnspedagogiken måste verksamheten bygga på att personalen har en gemensam syn på barnets lärande och välbefinnande.

För varje barn inom småbarnspedagogiken skall en personlig plan göras upp. I den individuella planen skall framgå mål för de sätt som barnets utveckling, inläring och välbefinnande stöds inom småbarnspedagogiken och vad som görs för att uppnå dessa mål. Förutom dessa mål skrivs också barnets behov av stödåtgärder in i planen och hur de genomförs. Den individuella planen görs upp i samarbete mellan personalen och barnets vårdnadshavare. (Lagen om småbarnspedagogik 36/173, 7§)

4.1 Verksamhetskulturrkultur inom småbarnspedagogiken

Personalen inom småbarnspedagogiken består av en mångprofessionell pedagogisk arbetsgemenskap, vars verksamhet bygger på finländsk lagstiftning och gemensamt överenskomna värderingar och arbetsmodeller. Genom att tillsammans diskutera och komma överens om värderingar och modeller för hur arbetet skall utföras bygger pedagogerna sin egen verksamhetskultur. (Reunamo 2007, 102).

Verksamhetskulturen inom småbarnspedagogiken formas genom socialt samspel, det kan vara medvetna, omedvetna eller ibland oavsiktliga faktorer som inverkar på utformningen av verksamhetskulturen. Alla medlemmar i arbetsgemenskapen påverkar och blir påverkade av verksamhetskulturen, avsiktligt eller oavsiktligt. (Grunderna för planen för småbarnspedagogik, 2016, 28).

Verksamhetskulturen inom småbarnspedagogiken omfattar bl.a.

- värderingar och principer
- tolkningar av normer och mål
- olika former av samarbete
- kommunikation och atmosfären

- personalens kompetens, professionalism och utvecklingsinriktade arbete
- lärmiljöer och arbetssätt

Verksamhetskulturen har en stor betydelse för hur småbarnspedagogiken genomförs och hur verksamhetens mål uppnås. Då verksamhetskulturen stöder målen för det småbarnspedagogiska arbetet uppstår gynnsamma förhållanden för barnens utveckling, lärande och trygghet bland annat. Alla arbetsmetoder inom småbarnspedagogiken skall stödja barnets utveckling och lärande, alla arbetsmetoder skall också kunna motiveras pedagogiskt. Pedagogerna inom småbarnspedagogiken skall vara medvetna om att deras sätt att handla och kommunicera blir som en modell för barnen. (Grunderna för planen för småbarnspedagogik, 2016, 28).

Genom att diskutera om barngruppens behov, och arbetsmetoder som passar barngruppen stärker man det professionella och pedagogiska arbetet. Genom att planera barnens verksamhetsmiljö och lekmiljö stöder man barnens utveckling och lärande. (Järvinen&Mikkola 2015, 61).

Verksamhetskulturen skapas genom kommunikation och genom att komma överens om arbetsmetoder. Därför går verksamhetskulturen också att förändras genom kommunikation och överenskommelser. Utvecklingen av arbetsmetoder är möjlig bara i samarbete med hela teamet eller arbetsgemenskapen. De gemensamma överenskommelserna styr det dagliga arbetet och varje teammedlem förbinder sig att följa gemensamma överenskommelser. (Järvinen&Mikkola 2015, 60).

5 Teamarbete i småbarnspedagogiken

Ett fungerande team inom småbarnspedagogiken är en tillgång med vars hjälp man kan skapa en bra omgivning för barnen att växa och utvecklas i. Barntädgårdslärare, barnskötare och assistenter strävar till att skapa bra möjligheter till samarbete i teamet, oftast lyckas teamen med detta. (Keskinen, 1999, 7).

En annan fördel med fungerande team inom småbarnsfostran är att teamet tillsammans kan diskutera familjer och barns situationen och få bekräftelse på gemensamma mål och arbetssätt. Teamet fungerar som en plattform för den enskilde medlemmens professionalism

och utveckling. Genom återkommande diskussioner och genom att få respons på det man gör, möjliggör det för teammedlemmarna att utvecklas professionellt. Genom att teamet har en gemensam linje och gemensamma arbetssätt, ökar det trycket på den enskilda medlemmen till förändring. (Mikkola, Nivalainen, 2010, 76).

Ibland kan teamet också vara en belastning, många inom småbarnspedagogiken i Finland upplever att relationer mellan vuxna kan vara en påfrestning i arbetet. Teammedlemmarna anser att det inte får tillräckligt med uppskattning i arbetet. De båda yrkesgrupperna med ansvar för vård och fostran, barnträdgårdslärare och barnskötare, har olika utbildningar, arbetstider och lön men med åren har deras arbetsuppgifter mera flutit samman. Förutom dessa är också ljudnivån och brådskan saker som pressar teamet och påverkar dess funktion och arbetsmotivation. (Keskinen, 1999, 7–8).

En annan belastning för teamet är att det i teamet finns medlemmar som inte förbinder sig till avtalade mål och överenskommelser. Dessa medlemmar förlitar sig på att någon annan utför uppgifterna. För att ett team skall fungera måste alla medlemmar bidra med sin roll och sin insats. (Mikkola, Nivalainen, 2010, 77).

5.1 Mångprofessionella team

Ett mångprofessionellt team är ett team som består av professionella från olika yrkesgrupper. Utgångspunkten i ett mångprofessionellt team är, insikten att genom att dela åsikter och kunskaper är det möjligt att utföra någonting som den ensamma individen inte kan. Alla i teamet drar nytta av samarbetet mellan professionella från olika yrkesgrupper, genom att dela kunskap och erfarenheter kan också den enskilda individen utveckla sitt kunnande. (Häkkä, Koukanen&Virolainen, 2014. 283–284).

I ett team med vård och fostringsuppgifter skall minst en tredjedel av personalen ha barnträdgårdsläraryrke. Den övriga personalen skall ha behörighet i enlighet med lagen om behörighetsvillkor för yrkesutbildad personal inom socialvården. De mångprofessionella teamen inom småbarnspedagogiken är en tillgång för ett kvalitativt pedagogiskt arbete då allas kunskaper, ansvarsområden och yrkesroller tas tillvara. Barnträdgårdsläraren har det generella ansvaret över planering, utvärdering och utveckling

av verksamheten men teamet skall tillsammans planera och utföra verksamheten. (Grunderna för planen för småbarnspedagogik, 2016, 17).

I ett mångprofessionellt team inom småbarnspedagogiken är arbetsbeskrivningen olika för de olika yrkesgrupperna som ingår i teamet. Det här kan ibland leda till att viktiga arbetsuppgifter blir ogjorda då ingen av medlemmarna anser att de hör till sitt ansvarsområde. Det är därför viktigt att alla i teamet är medvetna om varandras arbetsbeskrivningar, att arbetet är uppdelat efter ansvarsområden och inte att alla skall göra allting i rättvisans namn. Alla har sitt eget sätt att utföra arbetsuppgifter på och personliga ansvarsområden gör arbetet inom småbarnspedagogiken klarare. (Järvinen&Mikkola 2015, 63).

I småbarnsfostrans multiprofessionella teamarbete bidrar alla yrkesgrupper med sin expertis och kompetens. Till hela teamets gemensamma arbetsuppgifter hör att stödja barnets inläring, uppväxt och utveckling samt vård och omsorg. Till teamets gemensamma uppgifter hör också att stöda föräldrarna i fostran av barnet. Genom att planera teammedlemmarnas uppgifter och dra nytta av de olika yrkesgruppernas kompetens kan man garantera en god kvalitet på småbarnspedagogiken. (Sarvimäki&Siltaniemi 2008, 44).

I ett fungerande mångprofessionellt team utnyttjas alla medlemmars professionella kunskande och hela teamets kunskapsområde breddas. I ett fungerande mångprofessionellt team har man både delade och egna kunskapsområden och alla är beroende av varandra. I ett fungerande mångprofessionellt team delar alla medlemmar med sig av sin kunskap och lär sig av varandra. I ett mångprofessionellt team där alla gör allting blir arbetet rörigt och den yrkesmässiga sakkunskapen minskar. Specialkunskaper ses som ett hot som man vill förhindra och avskaffa. (Järvinen&Mikkola 2015, 64).

5.2 Teampalaver

Inom småbarnspedagogiken måste det finnas tid till planering, utvärdering och utveckling. För att utveckla nya arbetssätt måste hela teamet ha möjlighet att kommunicera med varandra, för att kunna göra det behöver teamet regelbundna teampalaver. Teampalavern skall användas till professionell diskussion och utvärdering av arbetet. När hela teamet är med på palavern kan de tillsammans bestämma om gemensamma arbetsmetoder. (Järvinen&Mikkola 2015, 66).

På teampalavern skall man diskutera det som händer inom teamet. Arbetsgemenskapen och teamets mål skall vara godkända av alla och nedskrivna. Genom att regelbunden utvärdering kan teamet klargöra att målen blir nådda och alla förbinder sig att arbeta enligt uppgjorda spelregler och överenskommelser. Genom att göra upp en struktur för hur teamet skall arbeta tillsammans är det lättare att reagera på förändringar och händelser som förekommer i arbetet. Då strukturen för arbetet är uppgjord skall alla teammedlemmar förbinda sig att följa den. (Mikkola&Nivalainen 2010, 66–67).

Teampalaver, eller reflektion i team, är det som gör en pedagogisk dokumentation möjlig och som gör det möjligt att utveckla verksamheten. Då teamet möts på en teampalaver har de tillsammans möjlighet att reflektera över sitt förhållningssätt, sin läroprocess och sin utveckling. Grunden för barnens delaktighet läggs då personalen tillsammans kan reflektera över sin roll i samspelet med barnen. Att reflektera över teamets arbete kan hjälpa till att bryta negativa känslor och lyfta fram positiva situationer som ger glädje och meningsfullare arbete. (Eriksson Bergström&Yourston 2017, 105–106).

Det är bra att i teamet göra upp gemensamma regler för vad som gäller för teamet, ett teamavtal. I teamavtalet kan man ta upp frågor som gäller tex. synen på barnet och lärandet, att alla skall ha lika möjlighet att säga sin åsikt och bli hörd och att det är tillåtet att ha avvikande åsikter. Varje gång det kommer en ny medlem till teamet skall ett nytt teamavtal göras upp. Att göra teamavtal är ett sätt att reflektera över teamets attityder och sätt att arbeta och på det viset kunna förebygga att det uppkommer samarbetssvårigheter. Det är viktigt att komma ihåg att medlemmarna i teamet inte alltid behöver vara överens om allt, utan det kan vara utvecklande för teamet att tycka och tänka olika. Viktigast är att allas åsikt blir hörd och att samtalet förs på ett respektfullt sätt. (Eriksson Bergström&Yourston 2017, 110–111).

5.2.1 Teamets utvärdering och feedback

I barndomen får vi mycket feedback på vårt beteende. Genom att få feedback lär vi oss hur vi skall fungera i samverkan med andra människor, för att vara en del av samhället. I arbetsgemenskapen behöver vi feedback för att lära oss. Genom att regelbundet utvärdera gemensamma överenskommelser och ge personlig feedback till varandra kan vi utvecklas i vårt arbete. Genom att få och ge positiv och konstruktiv feedback lär man sig var man lyckats med och vad som ännu behöver utvecklas. (Järvinen&Mikkola 2015, 61).

Genom feedback och reflektion kan teamet få en uppfattning om medlemmarnas syn på saker. Då den enskilda medlemmen får feedback på sina egna åsikter och handlanden hjälper det hen att bli mer förstående inför andras känslor och tankar. Genom att ta del av andras syn kan man också förstå betydelsen av ens eget handlande och göra medvetna ändringar. (Kupila 2017, 308).

Teamets självutvärdering har en viktig roll inom småbarnspedagogiken. Det måste finnas en målmedveten och regelbunden självutvärdering i teamen för att kunna utveckla kvaliteten inom småbarnspedagogiken. I självutvärderingen kan teamet fokusera på hur barngruppen fungerar, pedagogiska arbetssätt, mål för verksamheten och dess innehåll eller lärmiljöer. (Grunderna för planen för småbarnspedagogik, 2016, 63).

Det är viktigt att göra utvärderingar regelbundet under arbetets gång. Att utvärdera verksamheten bara i slutet av en termin eller ett verksamhetsår är alldeles för sällan. Under arbetets gång behöver man ständigt dokumentera det barnen gör och säger, och de arbetsmetoder man har provat för att sedan kunna analysera och utvärdera. De utvärderingar som görs, gör att teamet kan utveckla sin verksamhet under arbetets gång. Genom att utvärdera under arbetets gång förebygger man att arbetet blir stillastående. Det kan ske förändringar i barngruppen eller teamet som gör att det måste sättas upp nya mål och nya verksamhetsmetoder. (Eriksson Bergström&Yourston 2017, 119–120).

5.3 Lärande team

Enligt lagen om småbarnspedagogik (36/1973, §27) är det på kommunens ansvar att personalen inom småbarnspedagogiken deltar i kompletterande utbildningar som ordnas för dem. Behovet av kompletterande utbildning beror på personalens grundutbildning och hur krävande arbetet är men alla skall delta i tillräcklig utsträckning.

Egenskaper som att vilja lära sig och utvecklas har blivit allt viktigare resurser i dagens arbetsliv. Snabba förändringar i arbetet kräver att arbetarna är villiga att lära sig nya saker och utveckla sitt kunnande. I ett arbete som står inför förändringar är det av stor vikt att som arbetare, och medlem av ett team, förstå lärandets betydelse för att kunna utvecklas. (Kupila 2017, 301)

Ett utvecklande och framgångsrikt team består av kunniga och kreativa medlemmar. Nya kunskaper och färdigheter, högklassigt kunnande och kreativitet är mänskliga resurser i

arbetet. För att upprätthålla och utveckla dessa resurser bör varje medlem i teamet sträva till att skaffa kunskap genom hela livet och att godta nya tankesätt och arbetsmodeller. (Juuti, 2006, 76)

Lärande team är team där alla har en uppgift att fylla. Teammedlemmarna ser andra och sig själva. De ser sin uppgift och sina möjligheter. Alla teammedlemmar vet att de är viktiga för teamet och har en uppgift att göra. Detta kräver att gruppen har ett gemensamt mål och gemensam vision. Hela gruppen skall känna att de har en del i arbetets planering och genomförande. I ett lärande team tar man vara på kompetens och kompetensutveckling, inte bara yrkeskompetens utan också social och emotionell kompetens som är förutsättningar för att ett lärande team skall funktionera och växa. (Myrgård 2006, 30–31).

Enligt Järvinen&Mikkola (2015, 60) kan en orsak till att ett team inte utvecklas vara att en eller flera teammedlemmar inte tar till sig ny utbildning eller nya rön inom verksamhetsområdet utan fortsätter att arbeta enligt gamla modeller. För att kunna utföra ett kvalitativt arbete behövs ständig utveckling av teammedlemmarnas kunskaper.

6 Teoretisk sammanfattning

Ett team är en grupp människor som arbetar tillsammans för att uppnå ett gemensamt mål. En förutsättning för att ett team skall fungera och kunna samarbeta är att det finns öppenhet, respekt och ett positivt arbetsklimat. Andra faktorer som påverkar teamets sätt att fungera är gruppstorlek, mål och målsättning, teamroller och regler och normer.

Att kunna samarbeta har alltid varit viktigt för människan. Att arbeta i team betyder att man måste ha ett samarbetsinriktat arbetssätt. Ett team arbetar för samma mål och man kan bara nå målet tillsammans. Viktigt för kvalitativt bra samarbete är bl.a. gemensamma mål, förtroende, ansvar och delaktighet men också kommunikation, arbetsfördelning och förebyggande problemhantering.

I ett team där man måste samarbeta med olika människor som alla har olika behov och motiv men med ett gemensamt mål kan det uppstå konflikt. Konflikter behöver inte alltid vara negativt utan det kan vara utvecklande, förändrande och lärorikt. Konflikt i team är oftast på

grupp eller relationsnivå. Det kan vara brister i kommunikationen, vilka arbetsmetoder som skall användas, vem som skall göra vad eller etiska eller moraliska dilemman.

Inom småbarnspedagogiken är det lagen om småbarnspedagogik och grunderna för planen för småbarnspedagogiken som i stor omfattning sätter målen och ramarna för det pedagogiska arbetet i teamen.

Inom småbarnspedagogiken arbetar man i mångprofessionella team som består av barnträdgårdslärare och barnskötare. Det kan också finnas assistenter i teamen om behov finns. Barnträdgårdsläraren har det generella ansvaret för det pedagogiska arbetets planerande och utförande men hela teamet skall tillsammans planera och utföra verksamheten. För att ett team inom småbarnspedagogiken skall fungera på bästa sätt och kunna skapa en bra omgivning för barnen att växa och utvecklas i, måste teamet kunna samarbeta och dra nytta av alla medlemmars kunnande.

Ett viktigt arbetsredskap inom småbarnspedagogiken är teampalavern. På teampalavern har teamet möjlighet att planera, utvärdera och utveckla verksamheten. Teampalavern ger också möjlighet till reflektion, diskussion och utvärdering.

Ett krav inom småbarnspedagogiken är att kommunen har ansvar för att personalen utvecklar sitt kunnande genom att ta del i olika utbildningar. I ett lärande team tar man vara på varandras kunnande och viljan att utvecklas.

7 Undersökningens genomförande

I det här kapitlet kommer jag att redogöra för undersökningens genomförande. Jag kommer att redogöra för vilken metod jag valt att använda och varför. Jag kommer också att berätta om mitt val av respondenter och hur jag behandlar sekretess i mitt lärdomsprov.

7.1 Kvalitativ metod

Jag har valt att använda mig av en kvalitativ metod i detta arbete. Jag vill få fram respondenternas egna tankar, åsikter och känslor. Jag tycker att en kvalitativ forskningsmetod gör det på bästa sätt. I den kvalitativa forskningsmetoden vill man komma

åt synvinklar och erfarenheter hos de personer man väljer att undersöka. Man vill komma åt personernas inre känslor och uppfattningar och kunna närma sig det man forskar inifrån. Genom att använda en kvalitativ metod försöker man få fram en mer djupgående förståelse för det man undersöker. (Holme&Solvang 1991, 100)

7.2 Val av respondenter

Jag har valt att skicka min enkät till teamen på daghemmen och då närmast till barnträdgårdslärare och barnskötare. Jag har valt att skicka min enkät till fyra olika daghem. Inom dessa daghem finns det tretton team sammanlagt. Jag hoppas få svar från personer med olika erfarenhet och utbildning. Erfarenhet kan vara olika många år inom småbarnspedagogiken och erfarenhet av många olika team.

Då man gör sitt val av respondenter skall man sträva till att få en stor bredd i sitt urval. Det kan vara olika åldrar, utbildning och arbetserfarenhet. Det är dock viktigt att personerna i urvalet antas ha kunskaper om det jag undersöker och att de är villiga att delta. (Holme&Solvang 1991, 114)

7.3 Datainsamling och sekretess

Jag har valt att göra en enkät med öppna frågor som jag har skickat till några daghem. Orsaken till att jag valde en enkät är att jag ville att respondenterna skulle kunna känna att de kan svara helt anonymt. Jag tycker själv att vissa frågor kan vara känsliga och att man kanske inte vill svara på dem inför andra, en enkät ger respondenterna möjlighet att svara anonymt. Jag arbetar själv inom småbarnspedagogiken så jag vet att tiden ibland kan vara knapp, så därför tänkte jag att en enkät som kan svaras på då personerna själv har tid är ett bra val.

Eftersom respondenterna har möjlighet att svara anonymt vet jag inte om de som svarar är från samma daghem eller från samma team. Detta tycker jag inte har någon betydelse för min undersökning då jag undersöker teams samarbete i allmänhet och inte ett speciellt teams samarbete.

För att kunna säkra respondenternas anonymitet har jag använt mig av tjänsten Google formulär när jag gjort enkäten. I tjänsten är det möjligt för respondenterna att fylla i enkäten och skicka den till mig anonymt. Detta tyckte jag var viktigt då ämnet kan vara känsligt. Efter att mitt examensarbete är färdigt kommer jag att förstöra alla svar.

Jag började med att kontakta föreståndarna på de daghem jag ville sända mina enkäter till och fick godkännande av dem. Efter det skickade jag ut länk till enkäten via e-post till teamen på daghemmen. I samma e-postmeddelande redogjorde jag för syftet med undersökningen och att svaren är helt anonyma och att svaren kommer att förstöras efter att mitt examensarbete är färdigt.

Då en enkät är anonym finns det ingen möjlighet att identifiera den som svarat. Det får inte finnas varken namn, nummer eller någon annan möjlighet att identifiera den som svarat på enkäten. Det finns heller ingen möjlighet att skicka påminnelser till de som inte svarat då man inte vet vem som svarat. (Patel&Davidson 2011, 74)

8 Resultatredovisning

I min enkät hade jag tio frågor. De första frågorna handlar om yrkestitel och hur länge personen arbetat i teamet och i småbarnspedagogiken. De övriga frågorna behandlar teamarbetet i sig.

Frågorna jag använde var följande:

1. Vad är din arbetsuppgift i teamet? Barnträdgårdslärare, barnskötare eller annat?
2. Hur länge har du arbetat inom småbarnspedagogiken och hur länge i ditt nuvarande team?
3. Vad tycker du är viktigt för att ett teams samarbete skall fungera?
4. Vad tycker du är utmanande i teamsamarbete?

5. Hur har ni fördelat roller/uppgifter i ert team? Gör alla allt eller har ni personliga ansvarsområden?
6. Vilka uppgifter tycker du att det är viktigt att hela teamet samarbetar kring? Tex. planering av verksamhet, utvärdering, uppgörande av planer osv.
7. Tycker du att din röst blir hörd i teamet? Motivera
8. Känner du att ni i ert team har tillräckligt med tid till reflektion och utvärdering, motivera?
9. Tycker du att du som teammedlem får tillräcklig feedback från dina teammedlemmar på din arbetsinsats? Motivera
10. Tycker du att ni som team kan lära er av varandra och att ni drar nytta av varandras specialkunskaper? Motivera

8.1 Yrkesbeteckning, arbetsår och tid i nuvarande team

De två första frågorna berör respondenterna personligen. Här vill jag veta vad de arbetar som och hur många år de arbetat inom småbarnspedagogiken och sitt nuvarande team. Tidigare i teoridelen om sammanhållning nämner jag att team som arbetat tillsammans länge kan ha en bättre sammanhållning. I samma teoridel framkommer också att människor med samma erfarenheter och bakgrund kan ha en bättre sammanhållning i teamen.

Jag fick sjutton svar på min enkät, vilket jag tycker är ett bra resultat. Tolv av de svarande var barnträdgårdslärare och resten fem var närvårdare/barnskötare. Enkäten hade från början gått ut till fler barnträdgårdslärare än närvårdare/barnskötare då det i varje team som jag skickat enkäten till finns två barnträdgårdslärare och en närvårdare/barnskötare, så det resultatet var väntat.

Antalet arbetsår inom småbarnspedagogiken var mycket varierande, allt från två månader till fyrtio år. Det fanns en stor spridning på arbetserfarenheten men de flesta var runt tio till

tjugo års arbetserfarenhet. Detta är jag väldigt nöjd med för jag tycker att det ger en syn på samarbete från olika åldersgruppers perspektiv.

Tid i nuvarande team var också varierande. Det fanns svarande som bara arbetat några månader i samma team och sådana som arbetat i flera år, längst inom samma team var dock bara tre och ett halvt år. De flesta hade arbetat inom sitt nuvarande team ca. två år.

8.2 Viktigt för ett fungerande samarbete och utmaningar i samarbetet

Den tredje och fjärde frågan är egentligen två sidor av samma mynt, därför väljer jag att behandla dem i samma kapitel. I teorin ovan nämner jag att, grundläggande för att samarbetet skall fungera är bl.a. att teamet har samma mål och att man i teamet kan känna trygghet, delaktighet och tillit. Viktigt var också öppen kommunikation och bra arbetsfördelning.

Svaren jag fick i min undersökning bekräftar detta. Många av de som svarat anser att öppenhet och lyhördhet inför andra är viktiga faktorer för ett fungerande samarbete. Att respektera varandra oberoende av utbildning, att kunna vara flexibel och ett gott bemötande kommer fram i många svar. Att man vågar säga sin åsikt och att kunna ta emot konstruktiv kritik anses också vara viktigt för samarbetet.

Tid för diskussion och planering lyfts fram som en viktig faktor. Att ha tid till team-möten gör att alla kan känna sig delaktiga anser en respondent.

Värdegrunden och gemensamt mål anses också vara viktigt. Som en av respondenterna uttrycker det,

” Först och främst att vi tycker om barn och är där för barnens skull. ”

En av respondenterna tar fasta på teammedlemmarnas motivation inför arbetet och viljan att utvecklas och tycker att det är viktigt för samarbetet. Samma person anser också att varje medlem kan, med sin egen insats, arbeta för att teamet skall fungera.

I teoridelen tar jag upp att relationer mellan vuxna, arbetsfördelning och brist på uppskattning kan vara utmaningar inom teamen i småbarnspedagogiken. Andra faktorer som

påverkar samarbetet negativt är brådska, ljudnivån och att det kan finnas brister i motivationen hos personalen.

I min undersökning svarar nästan alla respondenter att relationerna mellan vuxna är en av de största utmaningarna. Det kan vara olika temperament och personkemi som inte fungerar ihop. Det nämns starka människor som alltid skall ha sin åsikt igenom och inte lyssnar. En sak som också tas upp i samband med relationer och som kan uppfattas som en utmaning är olika syn på saker. Olika syn på världen och fostran av barnen, men också olika syn på hur verksamheten skall utföras.

En respondent beskriver problematiken kring relationer så här,

” Att få alla att hitta den gyllene vägen, att alla skall respektera alla och förstå att vi jobbar i team och inte enskilt.”

Tidsbrist ses också som en stor utmaning, att inte ha tid att samtala tillsammans i teamet om saker som berör alla. En respondent uttrycker sig om tidsbristen så här,

” Om man själv har gått på nån kurs och fått nya idéer och skulle vilja sätta igång med dem, är det svårt att förmedla samma sak till de andra när inte de har haft möjlighet att gå på samma kurs ”

Ännu en sak som kommer starkt fram i respondenternas svar om utmaningar är bristen på motivation. Det kan vara att personer inte vill lära sig nya saker som är väsentliga för att arbetet skall fungera, här nämns tex. data, eller att personer alltid bara vill gå där ribban är lägst och aldrig göra något extra.

En respondent påpekar att i teamarbete är man tvungen att komma överens för man har så mycket med varandra att göra och är beroende av varandra. Då är det bra att komma ihåg att man är modell för barnen och att man måste acceptera olikheter, precis som vi lär barnen att göra.

8.3 Roller och arbetsfördelning

I teorin tar jag upp vissa saker som är viktiga att tänka på då man fördelar arbetsrollerna i ett team. Personerna måste vara medvetna om vilken roll de har, man måste ha förutsättningar för att klara av sin roll och man måste acceptera den roll man blir tilldelad.

I min undersökning kommer det fram att i nästan alla team är arbetet uppdelat i olika ansvarsområden. Vissa team har delat upp arbetet efter yrkeskunskap och vissa enligt arbetsturer. En respondent säger att i deras team gör alla allting.

Många respondenter poängterar att det redan i arbetsbeskrivningen är uppdelat vem som gör vad, tex. att barnträdgårdsläraren har det pedagogiska ansvaret och barnskötaren ansvar för vård och fostran. I många team är det barnträdgårdsläraren som i huvudsak ansvarar för planering och genomförande av verksamheten men barnskötaren har också möjlighet att leda verksamheten om det behövs, dock anses tiden för planering för barnskötarna saknas.

I team med två barnträdgårdslärare delar dessa på ansvaret för den pedagogiska verksamheten. I vissa team har ansvaret delats upp så att de drar olika projekt parallellt men är medvetna om vad den andra gör. Barnträdgårdslärarna har också andra uppgifter de måste göra som barnens planer, veckobrev osv. dessa delas då upp mellan barnträdgårdslärarna. Uppgifterna kan också delas upp efter vilka grundkunskaper barnträdgårdslärarna har.

De flesta respondenter tycker att det fungerar bra med arbetsfördelningen i teamen. Ibland fungerar det bättre och ibland sämre, flexibilitet behövs.

8.4 Viktigt att samarbeta kring

I teoridelen nämner jag att alla arbetsmetoder som används inom småbarnspedagogiken skall kunna motiveras pedagogiskt. Genom att diskutera inom teamet om gruppens behov och vilka arbetsmetoder som passar bäst kan man stärka det professionella och pedagogiska arbetet. Förutsättningen i ett team skall vara att, man tillsammans kan göra det den enskilda individen inte klarar av på egen hand.

I min undersökning anser respondenterna att samarbete behövs på alla områden i verksamheten för att det skall fungera på bästa sätt. Som en respondent uttrycker det,

” Jag anser att hela teamet bör ha en god samarbetsförmåga för att allting ska fungera. Det mesta inom denna bransch hänger ju ihop. Har vi t.ex. planerat verksamheten tillsammans, kan vi också utvärdera den tillsammans.”

Att samarbeta runt planeringen av verksamheten tas upp som en viktig del. Det är viktigt att alla i teamet vet vad som händer och varför saker görs. Barnens delaktighet betonas också som en viktig del i planeringen. I de flesta svar framgår att teamen tillsammans gör grovplanering för verksamheten men barnträdgårdsläraren sen planerar färdigt och presenterar för teamet på teampalavern.

En respondent betonar att det nu efter att den ny planen för småbarnspedagogik har kommit är extra viktigt att hela teamet samarbetar runt dokumentationen. Det är viktigt att alla fotograferar och gör observationer av barnen för att sedan kunna göra upp de individuella planerna och dokumentera verksamheten.

Barnens individuella planer nämns också som något som är bra att samarbeta kring. I ett team går man genom alla barnens individuella planer tillsammans i teamet före och efter föräldrasamtal och uppdaterar planerna tillsammans under verksamhetsåret. I ett annat team diskuteras observationer av barnen tillsammans och sedan skriver barnträdgårdsläraren in det i barnens individuella planer tillsammans med sina egna observationer. Här nämns också tidsbristen, ett team har helt lämnat bort de gemensamma diskussionerna runt barnens individuella planer på grund av tidsbrist.

8.5 Tid till reflektion, utvärdering

I teorin ovan skriver jag att det inom småbarnspedagogiken måste finnas tid till planering, utvärdering och utveckling. För att teamet skall kunna utvecklas och utveckla nya arbetssätt måste det finnas möjlighet till samtal där alla medlemmar i teamet kan delta. Bara när hela teamet tillsammans diskuterar går det att bestämma nya arbetsmetoder för utveckling. Genom regelbunden utvärdering utvecklas kvaliteten på det pedagogiska arbetet inom småbarnspedagogiken.

Det flesta har ca. en timmes teampalaver i veckan som är reserverad för reflektion och utvärdering. Några av respondenterna anser att denna tid räcker bra för utvärdering och reflektion. De nämner dock att om det finns annat som borde diskuteras som tex. barnens individuella planer eller föräldrasamtal kan tiden bli knapp. En svarar att det fungerar bra bara alla är på plats, om någon är borta på palaverdagen fungerar det inte. En annan svarar att tiden nog räcker till reflektion och utvärdering av verksamheten men diskussioner kring barnobservationer inte alltid hinns med.

En respondent anser att det ibland finns tid och ibland inte. I deras team är det utvärderingen som borde utvecklas och sättas mera tid på. Respondenten anser att det är mycket jobb inom småbarnspedagogiken och att arbetet behöver organiseras så att tid finns och att man behöver lära sig att använda tiden på rätt sätt.

De flesta som svarat tycker att en timme i veckan är för lite, så här säger en respondent:

” Vi har 1 h per vecka, tiden räcker aldrig till. Vi börjar alltid med att diskutera akuta saker, vartefter vi går igenom veckans program - då har vi förbrukat vår timme.”

En respondent anser att just bristen på tid till reflektion och utvärdering är det största problemet och en annan respondent anser att det finns för få möjligheter till reflektion och utvärdering. Några nämner att de har krävande grupper och därför inte hinner med reflektion och utvärdering. Det är knappt så att de hinner diskutera de dagliga grundläggande sakerna i verksamheten. De anser att arbetet i en krävande grupp skulle behöva mera tid för gemensam planering.

8.6 Att bli hörd, få feedback

I början av teoridelen tar jag upp vad som händer när ett nytt team bildas. Där poängteras vikten av att bli accepterad, omtyckt och lyssnad till. Om man som teammedlem anser att ens åsikt har betydelse och man blir hörd, är man villig att binda sig till teamet och känna stolthet att tillhöra just detta team.

De flesta respondenter tycker att deras röst blir hörd i teamet. De tycker att deras åsikter tas i beaktande och att de har en viktig roll i teamet. Några respondenter säger också att deras åsikter ofta efterfrågas och att deras idéer för det mesta genomförs. En respondent, som är

ganska ny i sitt team, känner att hen har möjlighet att fråga och ifrågasätta och har också möjlighet att komma med nya idéer

Det finns ändå några respondenter som känner att de inte alltid blir hörda eller att vissa i teamet lyssnar bättre än andra. En respondent anser att ibland blir hen hörd men oftast är det barnträdgårdsläraren som blir mer hörd än barnskötare och assistenter. En annan respondent svarar att i deras team finns vissa som har svårt att lyssna för att denna har starka åsikter om vad som hör till barnträdgårdsläraren och vad som hör till barnskötaren och har svårt att släppa gammalt och ta in nytt. En respondent känner att hens åsikt inte alltid uppskattas därför att hen är ny i teamet.

Om feedback skriver jag i teorin ovan att när man får feedback på det man gör blir man mera förstående inför andras tankar och känslor. Då man tar del av andras åsikter och syn på saker man gör, kan man göra medvetna förändringar i sitt handlande.

Att ge och få feedback variera mellan de svarande. Vissa får inte nån feedback alls från sina teammedlemmar men från barnen eller andra team.

” Största delen av feedbacken kommer direkt av barnen och den anser jag vara väsentlig.”

Några respondenter tycker att de inte får så mycket feedback men tycker inte heller att de själva ger tillräckligt feedback och att det är någonting det borde läggas mera tid på.

De finns ändå de som tycker att de får tillräckligt eller till och med mycket feedback av sina teammedlemmar. Att få feedback, både positiv och konstruktiv, anses vara trevligt att få. Ett team har avlagt tid för att ge feedback till varandra på sin teampalaver.

En respondent tycker att hen får mycket feedback, både positivt och konstruktivt, även fast det inte alltid är direkt eller avsiktligt. Respondenten säger sig vara bra på att tolka andras miner och gester och tycker att hen får feedback från detta.

8.7 Lära av varandra

I teorin ovan skriver jag om vikten av att ta tillvara allas kunskap och expertis när man jobbar i multiprofessionella team inom småbanspedagogiken. Det är en tillgång för det multiprofessionella arbetet då allas kunskap, erfarenheter och yrkesroller tas tillvara.

Alla respondenter tycker att det är viktigt att ta tillvara varandras kunskaper och styrkor och att medlemmarna i teamet kan lära av varandra. En respondent uttrycker det så här,

” Vi lär av varandra och därför är det viktigt att alla vågar säga sin åsikt. För alla har nånting att ge till teamet.”

En av respondenterna ser ålderskillnaden som en fördel i teamet. Att den yngre generationen har kunskap i teknik och IT medan den äldre generationen kan vara mera auktoritär och har äss att dra ur ärmen vid oväntade situationer. En respondent påpekar att hen alltid beundrar sina kollegors olika förmågor och sätt att arbeta och det ger hen inspiration att utveckla sitt eget arbete. En annan respondent påpekar att man kan lära sig mycket av sina kolleger. Man måste lära sig att uppskatta den andras olikheter och synsätt fast den skiljer sig från ens eget sätt att se på saker.

Ett par respondenter anser att det nog är viktigt att ta tillvara alla teammedlemmars kunskap, styrkor och erfarenheter men känner att det just nu i de team de arbetar i inte uppfylls. Orsaken till att det är så är, brist på intresse från teammedlemmar eller att det är bara barnträdgårdsläraren som styr verksamheten så respondenten inte känner sig delaktig i verksamheten.

9 Sammanfattning och kritisk granskning

Syftet med mitt examensarbete var att undersöka hur samarbetet inom de multiprofessionella teamen inom småbarnspedagogiken fungerar och vilken betydelse det kan ha för den pedagogiska verksamheten som bedrivs i barngruppen. Det jag fokuserade på i min undersökning var vad personalen ser som viktiga faktorer för att få ett fungerande samarbete i teamet eller utmaningar i teamarbete och vad som är viktigt att samarbeta kring för att få en fungerande pedagogisk verksamhet. Jag tog också upp tid för reflektion och planering och utnyttjande av allas kunskap.

I min undersökning kom det starkast fram att det som är viktigt för ett fungerande samarbete är att det finns en god kommunikation i teamet och att teammedlemmarna visar respekt för varandra, oberoende av utbildningsgrad. Flexibilitet och gott bemötande lyftes också som viktiga faktorer.

Det som anses att vara viktigast att samarbeta kring är den dagliga verksamheten i första hand. Det är viktigt att alla vet vad som skall göras och varför det skall göras. Barnobservationer och samarbete kring barnens individuella planer anses också som områden som är viktigt att alla är med och gör.

Den största utmaningen för att få ett fungerande samarbete anses vara människorelationer. Att komma överens med olika typer av människor med olika temperament och värderingar. Olika syn på grundläggande saker som vård och fostran samt hur verksamheten skall vara ansågs också som en stor utmaning.

I nästan alla frågor kom det fram att tidsbrist är en stor utmaning för teamet och samarbetet i teamet. Det finns saker som skulle vara bra att samarbeta kring men som av tidsbrist inte blir behandlat gemensamt inom teamet. Bland de svarande har de flesta tid reserverat för gemensam reflektion och utvärdering men det anses vara för liten tid då det kommit mera krav på dokumentation och utvärdering.

Nästan alla i undersökningen känner att de blir hörda i sina team. Dock kan det finnas en viss skillnad i om du är närvårdare/ barnskötare eller barnträdgårdslärare, framgår det av vissa svar. Det kan också synas skillnad om du är ny eller redan etablerad i teamet.

Att få feedback från sina teammedlemmar är inte så vanligt bland de som svarat. De flesta säger att de får väldigt lite feedback eller ingen alls men att de också själva är dåliga på att ge feedback. Att ge och ta feedback är något alla team borde arbeta på.

Jag tycker att jag i min undersökning fått svar på min fråga om samarbetet i teamet hade betydelse för det pedagogiska arbetet. Det alla svarande ansåg var att, bland det viktigaste att samarbeta kring var just den pedagogiska verksamheten och allt vad det innebär.

Jag har gjort en kvalitativ undersökning med hjälp av en enkät med öppna frågor som jag skickade till fyra olika daghem. På dessa daghem finns sammanlagt tretton team. Jag ville göra undersökningen så anonym som möjligt och valde därför enkät med öppna frågor. Jag fick tillbaka sjutton svar vilket jag tyckte var ett tillräckligt resultat för att få svar på mina frågor.

Teoridelen i mitt examensarbete har jag byggt upp i två delar. Den första delen handlar om team och teamsamarbete i allmänhet. I den första delen tar jag också upp om konflikthantering och vilka typer av konflikt som kan förekomma i team. I den andra delen går jag mera in på team inom småbarnspedagogiken och vad som är viktigt för samarbetet och det pedagogiska arbetet inom småbarnspedagogiken.

Då det gäller den kritiska granskningen tycker jag att det till teoridelen var det lätt att hitta litteratur som berörde team och teamsamarbete i allmänhet. När det kom till småbarnspedagogiken blev det lite svårare. Det fanns ganska lite litteratur om det som gäller för teamen i dag, eftersom det nu har kommit en ny plan för småbarnsfostran och den sätter nya krav på samarbetet i teamen.

I min undersökning funderade jag länge kring om det var rätt väg att gå att göra en enkät med öppna frågor eller om jag borde gjort personliga intervjuer. Nu när jag fått alla svaren tror jag nog att jag gjorde rätt val. Jag tycker jag fått personliga och ärliga svar på mina frågor. Det känns som att det varit ett ämne som berört och som varit nära för många av de svarande.

Det finns vissa frågor jag nu i efterhand skulle ha frågat på annat sätt eller gjort någon följdfråga till, men i det stora hela är jag nöjd med min undersökning. Det jag kanske ännu borde ha frågat om, är hur teamen behandlar konflikter.

Jag tycker att det varit ett intressant ämne att skriva om, mest för att jag själv varit i arbetslivet en lång tid och vet hur viktigt det är att samarbetet fungerar då man arbetar i team.

Jag har själv fått arbeta i team där samarbetet fungerat problemfritt och då märkt att den pedagogiska verksamheten fungerar och motivationen inför arbetet ökar. Jag har tyvärr också upplevt den andra sidan då ett teams samarbete inte fungerar alls. Kommunikationen är obefintlig och ingen känner motivation inför arbetet plus att sjukskrivningarna ökar.

Det jag tar med mig från det här examensarbetet är mer kunskap om vad som är viktigt för att ett samarbete skall fungera i team. Medan jag skrivit det här arbetet tycker jag att jag fått större insikt i vad som krävs av den enskilda individen för att ett samarbete skall fungera. Jag tycker också att jag lärt mig om mig själv och det här arbetet har fått mig att fundera över min egen roll i teamet och vad jag kan göra för samarbetet i teamet. Det som jag tyckte var en bra sak var det som kom upp i teorin att i ett team måste man lämna sina egna värderingar och ta teamets värderingar istället, för att få ett gott samarbete.

10 Källförteckning

- Axelson, B. L. & Thylefors, I., 2005. *Arbetsgruppens psykologi*. (4. uppl.) Stockholm: Natur&Kultur
- Axelson, B. L. & Thylefors, I., 2013. *Konflikter-Uppkomst, dynamik och hantering*. Stockholm: Natur&Kultur
- Eriksson Bergström, G., Yourston H. 2017. *Barnen i fokus i det systematiska kvalitetsarbetet*. Lund: Studentlitteratur
- Harjula, E. Turja, L. (red.) (2017) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (4. Uppl.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakvoort, I. & Friberg, B. (red), 2015. *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (3. Uppl.) Malmö: Gleerups utbildning AB
- Heikkilä, K., 2002. *Tiimit – avain uuden luomiseen*. Helsinki: Kauppakaari
- Holme, I.M. & Solvang B.K., 1991. *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Häkkinen, A., Kuokkanen, H. & Virolainen, A. (Red.), 2014. *Lapsen parhaaksi – lähihoitaja varhaiskasvattajana*. (3. Uppl.) Helsinki: Edita
- Isoherranen, K. 2005. *Moniammatillinen yhteistyö*, Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R., 2008. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö*, Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy
- Juuti, P., 2006. *Organisaatio – käyttäytyminen*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava
- Järvinen, K & Mikkola, P., 2015. *Oletko sä meidän kaa? - Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa*. Pediatieto
- Keskinen, S., Virtanen, N. (Red.), 1999. *Päiväkotitiimityö*. Tampere: Tammer-Paino Oy

Lennéer Axelson, B. & Thylefors, I., 2005. *Arbetsgruppens psykologi*. (4. Uppl.) Stockholm: Natur och Kultur

Lätt, C., 2015. *Ny som chef – Ny som ledare*. Stockholm: Liber

Mikkola, P., Nivalainen, K. 2010. *Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen*. Pedatieto

Myrgård, K., 2002. *Sammarbetsboken* (4. Omarbetade Uppl.) Stockholm: Buena Vida AB

Myrgård, K., 2006. *Nya effektiva arbetsteam*. (4. Uppl.) Stockholm: Buena Vida AB.

Nilsson, B., 2005. *Samspel i grupp*. Lund: Studentlitteratur

Patel, R., Davidson, B., 2011. (4.Uppl.) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Reunamo, J., 2007. *Tasapainoinen varhaiskasvatus – Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. (red.) (2008). *Rekommendationer för uppgiftsstrukturer för den yrkesutbildade personalen inom socialvården*. (Publikation 2008:11) Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.

Skyttä, A., 2005. *Tiimitys ja sen läpivienti matkalla kohti matalampia organisaatioita*. Otava: Innotiimi Oy

Spiik, K-M., 2004. *Tulokseen tiimityöllä*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Spiik, K-M., 2017. *Tiimitöyskentely käytännössä- Tiimissä me välitämme toisistamme*. Karlex Oy:2017

Wahlström G. O., 2004. *Handledning och samverkan i pedagogernas värld*, Malmö: Runa Förlag

Wheelan, S.A., 2017. *Att skapa effektiva team*. (3. Uppl.) Lund: Studentlitteratur

Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2016. [Online]
http://www.oph.fi/download/179348_grunderna_for_planen_for_smabarnspedagogik_2016.pdf [Hämtat 13.01.2018]

Finlands författningssamling

Lag om småbarnspedagogik 19.1.1973/36 www.finlex.fi [Hämtat 20.1.2018]